

ILLETMÉNYEK AZ ÁLLAMHÁZTARTÁSBAN

– Besorolási és illetményrendszer a szolgálati,
a köztisztviselői és a közalkalmazotti jogviszonyban –

A tanulmány a besorolási és illetmény-előmeneteli rendszer összehasonlításának első lépéseit teszi meg. A szerző megállapításaiban mutatkozó ideiglenességek egyrészt a jogszabályok hatályosulásában meglevő fáziskülönbségeknek, másrészt a régebbi bérrendszerek tehetetlenségi nyomatakainak következményei.

Dolgozatom egy nagyobb kutatás része. A kutatás tárgya a munkaügyi kapcsolatok alakulása az államháztartási szférában.¹ Mint ismert, a Közalkalmazottak Jogállásáról szóló Törvény (a továbbiakban KJT), a Köztisztviselők Jogállásáról szóló Törvény (a továbbiakban KTT) az új Munka Törvénykönyvvel (a továbbiakban MTV) összhangban szabályozta a munkaviszonyokat ebben a szférában. Az eredeti elképzelések szerint a fegyveres testületek munkaviszonyainak szabályozására egységes alaptörvény született volna, ehelyett azonban megszületett a Rendőrségi törvény, amely kérdésessé teszi, hogy az egységes szabályozás még megvalósulhat. A katonák jogállásáról több törvénytervezet született, (a továbbiakban KJTT), jelen elemzés arra a változatra támaszkodik, amely az előző kormányzati ciklus végén készen állt. Azóta többször átdolgozták, az újabb változatok azonban még nem ismertek. Vizsgálódásunk csak a hivatásos állományra terjedt ki.

Ennek a dolgozatnak a tárgya a három jogszabályban meghatározott besorolási és illetmény-előmeneteli rendszer összehasonlítása. A kutatás első szakaszában nem, vagy csak érintőlegesen vizsgáltuk a tényleges illetményeket. Ennek oka egyrészt az, hogy a fenti jogszabályok a hatályosulás különböző fázisaiban vannak, másrészt az, hogy a tényleges illetményekben tapasztalható eltérések – a régebbi bérrendszerek tehetetlenségi nyomatakánál fogva – semmiképpen nem tükrözik a jogszabályokban megtestesült célok megvalósulását vagy annak hiányát. E törvények kereseti hatásainak kimutatásához még legalább három esztendőnek kell eltelnie, az illetményelőmeneteli rendszerek szelekcióra/kontraszelekcióra gyakorolt hatása pedig még ennél is hosszabb időtávon jelentkezik majd.

E három jogszabály illetmény-előmeneteli rendszerének összevetése bizonyos technikai korlátokba ütközik, ami végigkíséri az elemzés majdnem mindegyik te-

ületét. Miután a katonák jogállásáról szóló törvényt még nem fogadta el a parlament, ezt a tervezetet, és benne a besorolási és tarifarendszert, nem tekinthetjük véglegesnek, bár fő vonalaiban bizonyára nem változott/ik. Emellett a besorolási és illetményrendszerek külön-külön is bonyolultak – különböző mértékben ugyan, de tükrözik a három munkavállalói csoport által végzett munka differenciáltságát is –, így a tényleges összehasonlítást megelőzően, legfontosabb jellemzőiket össze kell foglalni. Tekintettel arra, hogy a katonák illetményrendszere a civil olvasók előtt bizonyára alapelveiben sem ismert, ennek összefoglalása részletesebb, a köztisztviselők és a közalkalmazottak illetményrendszerének leírása tömörebb lehet. Az összehasonlítás csak az illetmények alapelemeire terjed ki, nem foglalkozunk a pótlékokkal, ideértve a vezetői beosztások után járó pótlékokat is, mivel ezek nagyon eltérőek és esetlegesek is.

A katonák besorolási és illetményrendszere

A magyar fegyveres testületek egyike a honvédség, amely maga is bonyolultan tagolt szervezet. A szolgálati viszonyt a jelenleg is hatályos „1971. évi 10. törvényerejű rendelet a fegyveres erők és fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról” c. jogszabály szabályozza, amely nem rendelkezik a honvédség valamennyi tagjáról, csak a hivatásos állományról.² Ugyanakkor ez a rendelet (és módosításai) szabályozza a többi fegyveres testület (határőrség, rendőrség, büntetés-végrehajtás, vám- és pénzügyőrség) hivatásos állományának szolgálati viszonyát is, míg a honvédségben dolgozó közalkalmazottak és köztisztviselők munkaviszonyaira nézve a közalkalmazottak, illetve a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény az irányadó.

Az 1971/10. tvr-t bizonyos kérdésekben már a honvédelmi törvény (az 1976. évi I. tv., valamint ennek módosítása, az 1990. évi XXI. tv.) is alapvetően megváltoztatta, így pl. rendelkezett a rendfokozatokról, kibővítette azok számát, rendezte a rendfokozatokban való előlépést, meghatározta a katonai szolgálati viszony alapvető sajátosságait, meghatározott bizonyos juttatásokat és a katonáknak járó társadalombiztosítási ellátásokat, valamint a segélyezést.³ A katonák jogállásáról szóló törvény hivatott arra, hogy a honvédség vonatkozásában felváltsa ezt a rendeletet.

A honvédség hivatásos állományának illetményrendszerét alapvetően ma is „A honvédelmi miniszter 50/1987. (HK 14.) HM számú utasítása a néphadsereg hivatásos (továbbszolgálo) állománya illetményéről” c. utasítás szabályozza,⁴ amelyet 1987 óta többször módosítottak.

Ezek szerint a hivatásos állomány illetménye – és a továbbiakban csak róluk lesz szó – két alapvető összetevőből áll, az alapilletményből és a pótlékokból. Az alapilletmény összetevői a következők:

- rendfokozati illetmény
- beosztási illetmény
- szolgálati időpótlék.

A rendfokozati illetmény tizedestől vezérezredesig (pillanatnyilag ez utóbbiból egy fő van Magyarországon) bezárólag 18 rendfokozatban fix összegű illetmény (1987-ben 1000 Ft-tól 7000 Ft-ig).

A beosztási illetményeket 28 kategóriában határozták meg, az első négy kategóriában fix összeg, attól felfelé sávós. Mindegyik sávhoz tartozik egy három évenkénti kötelező emelés, ami azonos a fegyelmi fenytésnél alkalmazott csökkentéssel. (1987-ben ezen összegek szélső értékei a következők voltak: 2050–21500 a beosztási illetmény határai, 250–400 Ft a három évenkénti kötelező emelés és 100–300 Ft a magasabb beosztásba helyezés esetén járó illetményemelés.)

Ebben a rendszerben a differenciálás lehetőségét a sávon belüli mozgás teremtette meg, de a jogszabály lehetőséget adott arra is, hogy az állomány öt %-a kiemelt illetményt kapjon – ennek mértéke maximum a felső határ 120%-a.

A szolgálati időpótlékot a rendfokozat és a beosztás szerinti illetmény összegének százalékában határozták meg. Öt év alatt nem jár, hat–tíz év között három %, 11–15 év között hat %, e fölött öt évenként három %-kal emelkedik.⁵

1987 óta a katonák illetményét több utasítás is megváltoztatta, ezek egy része érintette magát a rendszert is, míg mások csak az illetmények emelésével foglalkoztak.⁶ Emellett megjelent a honvédelmi miniszternek két olyan rendelete, amelyek a munkajogi törvények és a katonák jogállásának összehangolását célozták. Így a 4/1993. (IV. 30.) HM rendelet a Munka Törvénykönyve rendelkezéseinek alkalmazásáról, a 15/1993. (XII. 29.)

HM rendelet a honvédségnél foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyával összefüggésben rendez néhány kérdést,⁷ nevezetesen rendezi a besorolást, meghatározza, hogy mely munkaköröket milyen közalkalmazotti kategóriába lehet besorolni. Ezek tehát a hivatásos állomány illetményeit nem érintették.

A honvédelmi miniszter 8/1994. sz. utasítása módosította a korábban bemutatott 50/1987. utasítást. A rendfokozati illetményt az új rendfokozatokhoz igazította⁸ és egyben megemelte. Ebben az utasításban rendezik az ún. alapilletményt is. „A pótlék összegét a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. tv. 43. § (1) bekezdése szerinti II. besorolási osztály első fizetési fokozatának mindenkor összege (a továbbiakban: illetményalap), valamint a jelen utasításban meghatározott százalékos mértékek szorzata határozza meg.”⁹

Mindezek alapján az a következtetés adódik, hogy a katonák illetményrendszere fő vonalaiban ésszerű és átlátható, részleteiben azonban – elsősorban a szolgálati beosztások sokfélesége, a „munkakörülmények” rendkívüli differenciáltsága folytán – nagyonis bonyolult, miután a besorolási és a pótlékrendszer igyekszik lefedni ezt a beosztásokban meglevő változatosságot.

A hivatásos állomány jelenlegi illetményeit mutatja be az 1. tábla. Ezek az adatok egy 1993-as felmérésen alapulnak ugyan, de miközben nem tartalmazzák az állomány összetételének változásából következő változást az átlagos illetményben, tartalmazzák az 1994-ben esedékes illetményemeléseket. Egy nyilatkozat szerint¹⁰ 1993-ban a létminimum alatt élt a tisztek 23, a tiszteltyettesek 38%-a, „de egyes helyőrségekben az egész hivatásos állomány ötven %-a csúszott a létminimum alá”.¹¹

A KJTT alkotói ezen a helyzeten nem egyszerűen az illetmények és a pótlékok emelésével, hanem a katonák illetményrendszerének egyidejű átalakításával szándékoznak változtatni.

1. tábla

A hivatásos állomány alapilletményei néhány beosztásban (Ft/hó)

Beosztás	Átlagos illetmény
Szakszparancsnok	35.088
Századparancsnok	42.943
Zászlóalj-parancsnok	50.958
Ezredparancsnok	67.919
Dandárparancsnok	69.363
Kerületparancsnok	100.742

Forrás: M. Tóth György: A hiányzó harmadik. Magyar Honvéd 1994. febr. 18. 33. p.

A 75.–81. §-ok¹² szabályozzák a katonák illetményeit. Eszerint az illetmény a következő tételekből áll:

- beosztási illetmény
- rendfokozati illetmény
- illetménykiegészítés
- illetménypótlék.

A beosztási illetményrendszer két fizetési osztályból, ezen belül illetménykategóriákra, még ezen belül fizetési fokozatokra tagolt számtáblázatból áll, amelynek szorzószámai az illetményalapra vonatkoznak. Egy beosztási illetménykategórián belül három év várakozási idő elteltével kell feljebb sorolni a katonát, ez legfeljebb egy évvel csökkenthető, ha a katona kiemelkedő munkát végez. A rendfokozati illetményrendszer a hivatásos, továbbsholgáló és szerződéses rendfokozatokhoz (húsz rendfokozat) rendel szorzószámot. Az illetmények harmadik tétele az illetménykiegészítés, ez a HM-ben 15, máshol pedig tíz %.

A hivatásos katonákat megillető egyéb juttatások rendszere nagyon hasonlít a KTT-ben és a KJT-ben megfogalmazottakhoz. Így jár 13. havi illetmény, jubileumi jutalom, napidíj. A 86–92. §, valamint más fejezetekben a katonák speciális státusának szabályozásához kötöten néhány további szabály azokat a juttatásokat tartalmazza, amelyek a katonáknak hagyományosan járnak, illetve a társadalombiztosítási ellátásokhoz tartoznak. Ezekkel itt nem foglalkozunk.

Összefoglalva tehát a katonáknak a következő illetményelemek járnak: rendfokozati illetmény, beosztási illetmény, illetménykiegészítés, 13. havi illetmény, jubileumi jutalom. (Szemben a többi jogszabállyal, a katonáknak 35 évi szolgálati viszony esetén is jár jubileumi jutalom, mivel a negyven éves szolgálati időt az alacsony nyugdíjkorhatár miatt rendkívül kevesen érik el.) Az illetményalap 18.000 Ft.

A köztisztviselői illetmény-előmeneteli rendszer

A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. tv. (a továbbiakban: KTT)¹³ szerint e törvény hatálya az államigazgatásban dolgozóakra terjed ki. Ezt a munkavállalói csoportot három alcsoportra osztja, nevezetesen köztisztviselőkre (érdemi döntési és ügyintézői munkát ellátók), ügykezelőkre (aki ügyviteli feladatokat látnak el) és fizikai alkalmazottakra. Ennek megfelelően az államigazgatásban a közszolgálati jogviszony alanyai az állam és az önkormányzat mint munkáltató és e három munkavállalói csoport tagjai.¹⁴ A köztisztviselők előmenetele iskolai végzettségüktől és a közszolgálati jogviszonyban eltöltött időtől függ. Felsőfokú végzettség esetén a köztisztviselő a gyakornoki év letöltése után (1 év) négy évenként léphet egy-egy kategóriát, egészen a 25 éves köztisztviselői jogviszony eléréséig,

előtöltött főtanácsosi besorolást kaphat. Középiskolai végzettséggel a köztisztviselő két év gyakornoki idő után előadó, illetve főelőadó, itt az előmenetel lassúbb – a periódusok hossza rendre négy, hat, kilenc és hat év. Minden kategóriában megfelelő képzési-képzettségi követelményeket ír elő a jogszabály, a köztisztviselők előbbre sorolása a várakozási idő leteltével is csak akkor lehetséges, ha ezeknek a feltételeknek eleget tettek.

A köztisztviselői illetményrendszer sajátossága – amelyre itt kell felhívunk a figyelmet –, hogy a köztisztviselőnek túlmunkadíjazás nem jár.¹⁵ Rendszeres túlmunkavégzés esetén húsz nap szabadidő-átalány állapítható meg a számára.

A köztisztviselői illetmény alapilletményből, illetménykiegészítésből és -pótlékból áll. Az illetménytáblázat négy besorolási osztályt állapít meg. Az I.-be tartoznak a felsőfokú végzettséggel rendelkező köztisztviselők, a II.-ba a középiskolai végzettséggel rendelkező köztisztviselők, a III.-ba az ügykezelők, a IV.-be a fizikai alkalmazottak. Az I. besorolási osztályban a szorzószámok két évenként emelkednek, 1,25-től 3,2-ig, a II. besorolási osztályban szintén két évenként, de 1,00-tól csak 2,2-ig. A III. és a IV. fizetési osztályban a periódusok a közszolgálati jogviszony előrehaladásával egyre hosszabbak – 3-tól 10 évig –, a szorzószámok pedig sávok, 0,2 a sávokon belüli mozgástér (az 1993. évi 15.000 Ft-os alapilletmény esetén ez 3000 Ft-os eltérést tesz lehetővé, 18.000 Ft-nál ez 3600 Ft azonos kategórián belül.) A III. fizetési osztályban a határok 0,6-tól 2,05-ig, a IV.-ben 0,5-től 1,95-ig terjednek.

A köztisztviselők valamennyien jogosultak illetménykiegészítésre, de a KTT 44. §-a szerint a központi szerveknél dolgozók illetménykiegészítése 15 %, a helyi szerveknél dolgozók illetménykiegészítése 10%.

A KTT 47. §-a szabályozza a pótlékokat (pl. gépkocsivezetői, nyelvpótlék, éjszakai pótlék) általában. Ezek mértéke – fajtájától függően – 13 és 45% között változik. Emellett a köztisztviselőnek jár 13. havi illetmény és kiküldetési díj.

Az illetményekről szóló rendelkezések az ügykezelőkre és a fizikai munkavállalókra értelemszerűen alkalmazandók, azzal a különbséggel, hogy ügykezelő osztályvezető az illetményalap 2,5-szeresét, csoportvezető fizikai besorolású munkavállaló pedig az illetményalap kétszeresét kapja alapilletményként.

Meg kell jegyezni, hogy a KTT szerint nem lehet eltérni az illetmények mértékében a törvényben megszabott mértéktől, a 42. § (2) bekezdésében szabályozott önkormányzati illetményeket kivéve.¹⁶ Egyébként semmi nem tiltja, hogy a köztisztviselői jogviszony alanyai különböző címen más jövedelemhez jussanak. Így a munkáltató belátása – és anyagi ereje – függvényében lehet fizetni ruhapénzt, utazási költségátérítést, étkezési hozzájárulást, üdülési hozzájárulást és bármilyen egyéb. Alapvetően a köztisztviselői jogviszonyban az alapilletmény, az illetménykiegészítés, a 13. havi illetmény és a

jubileumi jutalom jár,¹⁷ az egyéb személyi juttatások részben a körülmények függvényei, részben adhatók.

A közalkalmazottak illetmény-előmeneteli rendszere

Az 1992. évi XXXIII. tv.-t a közalkalmazottak jogállásáról az országgyűlés 1992. május 5-én fogadta el. A törvényt sokan sokfelől kritizálták,¹⁸ ennek – és itt nem elemezhető más tényezőknek – következtében 1993. november 30-án a besorolással kapcsolatosan született egy törvénymódosítás, amelyet az 1993. évi C. törvény tartalmaz.¹⁹

A közalkalmazotti törvény hatálya az állami és helyi önkormányzati költségvetési szerveknél foglalkoztatott közalkalmazottakra terjed ki, azt pedig, hogy ki lehet közalkalmazott, illetve mely munkakörök tölthetők be közalkalmazottakkal, a miniszter határozhatja meg.²⁰

A közalkalmazotti besorolási rendszer négy közalkalmazotti osztályt tartalmaz; a kiemelt (egyetemi végzettség), a felső (főiskolai vagy középiskolai és felsőfokú szakmai végzettség); a közép- (középfokú vagy alapfokú és középfokú felsőfokú szakmai végzettség) és az alsó (általános iskolai végzettség) közalkalmazotti osztályt. A besorolásról a miniszter dönt, valamint ő határozza meg az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges konkrét iskolai végzettséget is. A besorolás a munkakörtől és az iskolai végzettségtől függ. Az 1993. évi C. tv. 2. § alapján a közalkalmazotti osztályok fizetési osztályai és fizetési fokozatai a 2. táblában foglalt variációkat tartalmazták.

A tényleges besorolásnál az 1993. évi C. tv. 3. §-át kell figyelembe venni, ez tartalmazza azt, hogy a besorolást mennyiben határozza meg a munkakör, és mennyiben a közalkalmazott iskolai végzettsége. Azokban a közalkalmazotti osztályokban, ahol két fizetési osztály van, a felsőbe kell besorolni a közalkalmazottat akkor, ha a munkaköréhez szükséges és a meglévő iskolai végzettsége egybeesik, az alsóba akkor, ha a munkaköréhez szükséges iskolai végzettségnél eggyel alacsonyabb iskolai végzettsége és képesítő szakmai végzettsége van.

Kivételt képez ez alól a felső közalkalmazotti osztály F kategóriába sorolhatósága, amely így felfelé is támogatja a besorolási lehetőségeket. (A kiemelt közalkalmazotti osztályban csak felfelé lehet a besorolási lehetőségeket bővíteni, mivel ide csak azt lehet besorolni, akinek a munkaköréhez egyetemi diploma szükséges és azal rendelkezik is. Ha ennek a követelménynek nem felel meg, akkor felső közalkalmazotti osztályba sorolódik. Itt viszont be lehet sorolni C, D és F fizetési osztályba.) Az F kategóriába sorolással kapcsolatos vitákra itt nem térhetünk ki. Annyit mindenesetre rögzítenünk kell, hogy az 1992. évi XXXIII. tv. mind a minisztereknek – vagyis a végrehajtásról szóló szabályok megalkotóinak –, mind pedig a munkahelyi vezetőknek adott mozgásteret, ezt azonban az 1993. évi C. tv. a

miniszterek javára rendezte át.

A fizetési osztályokon belül található fizetési fokozatokba való besorolás a közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időtől függ. A KJT 65. § (1) bekezdése szerint a közalkalmazott három évenként eggyel magasabb fizetési fokozatba lép.

Az 1992. évi XXXIII. tv. módosított melléklete tartalmazza azokat a szorzószámokat, amelyek alapján az illetményeket ténylegesen meg kell határozni. A törvény úgy fogalmaz, hogy „Az egyes fizetési osztályok emelkedő számú fizetési fokozataihoz növekvő szorzószámok kapcsolódnak, amelyek az A fokozat alapulvételével határozzák meg a közalkalmazotti illetmény garantált mértékét.”²¹ Vagyis az itt meghatározott összeg garantált illetményrész, amelynél a tényleges illetmény nagyobb is lehet, ha a munkaadó ezt helyesnek vagy lehetségesnek tartja. Az A1 kategória illetménye jelenleg 8000 Ft, ez járna egy nyolc általánost végzett kezdő közalkalmazottnak, ha a minimálbér nem lenne 10.500 Ft. Ugyanez a közalkalmazott a nyugdíjazáskor ennek 2,3-szorosára, vagyis 16.240 Ft-ra tarthat igényt. Ezt a bért közép közalkalmazotti osztályban 21, illetve 15 év munkaviszony után lehet elérni, míg felső közalkalmazotti osztályban 9 év után, kiemelt közalkalmazotti osztályban pedig az induló alapilletmény 24.000 Ft. Egy F kategóriás közalkalmazott nyugdíjazás előtti garantált illetménye 44.000 Ft, szorzószáma 5,5.

A KJT 67. §-a szerint a közalkalmazott is részesülhet illetménykiegészítésben, ezt azonban számára senki nem garantálja, kollektív szerződésben lehet megállapodni róla. Fizethető továbbá jutalom is. Ezzel szemben jogszabály által garantált a 13. havi bér, amelynek feltételei a törvénymódosítással szigorúbban lettek. A közalkalmazottnak ezen kívül jár jubileumi jutalom (25, 30, 40 év közalkalmazotti jogviszony esetén) is. A túlmunkáért járó díjazást a KJT általában tiltja vezetők és kötetlen munkaidőben dolgozók részére, a többi közalkalmazottnak a MTV szerint jár.

Emellett a közalkalmazottak is jogosultak különböző pótlékokra, amelyeknek mértékéről az illetékes miniszterek rendelkeznek. A KJT csak a pótlékok szélső értékeit határozta meg, konkrét mértéküket általában kollektív szerződésben kell(ene) rögzíteni. Szintén a kollektív szerződésben kell rögzíteni azt, hogy a közalkalmazottnak jár-e munkaruha vagy formaruha, és milyen rendszerben.

Mindebből következően a közalkalmazottnak kötelezően az alapilletmény, a 13. havi illetmény és a jubileumi jutalom jár, a többi adható, vagy róla meg lehet egyezni. Az illetményalap 8000 Ft.

A besorolási és illetményrendszerek összehasonlítása

Bizonyára sokféle szempontot kell lehet választani, amelyek alapján ezek a rendszerek összehasonlíthatók. Itt azonban – tekintettel arra, hogy kutatásunk alapvető

feladata a munkaügyi kapcsolatok vizsgálata – csak bizonyos vonásokat emelhetünk ki. Ezek a következők:

A rendszerek rugalmassága

Egy rendszer annál rugalmasabbnak tekinthető, minél szélesebb variációs skálán tudja kezelni az egyedi eseteket. Ebből a szempontból a három vizsgált törvény közül a KJTT a legrugalmasabb. Itt ugyanis eleve két alapszempont van, ami alapján a katonák besorolhatók: a beosztás és a rendfokozat. Mindkettő függ az iskolai végzettségtől, de adott iskolai végzettség mellett több kategóriába is besorolható a katoná. A rendfokozat és a beosztás is függ egymástól, de itt is több variációs lehetőség van.

Ezzel szemben a KJT és a KTT az iskolai végzettséget alapszempontként kezelve, csak ettől teszi függővé a besorolást. A KJT A–F kategóriájába való besorolást differenciálja az, hogy a közalkalmazottak sokféle ágazatban vannak jelen és a végrehajtási utasítások sokat finomítottak a besoroláson, de nyilván nem változtatták meg a kategóriák számát. A KTT pedig szinte teljes rugalmatlan a besorolást tekintve, mivel mindössze négy fizetési osztályt határozott meg, és ebbe a négy fizetési osztályba kell „beleférti” mindenkinek, aki az állami-gazgatás területén dolgozik, legyen az bármilyen munkavállaló egyébként.

Mindhárom jogszabály megkülönböztetetten kezeli a vezetői szinteket, ebből a szempontból csak annyi különbség van közöttük, amennyi a szervezeti hierarchiából fakad. A beosztások sokfélesége is a KJTT-ben tükröződik leginkább, bár vannak olyan vélemények, amelyek szerint a besorolási rendszer a honvédség bonyolultságához képest nagyon le van egyszerűsítve, így megfosztja ezzel a honvédséget attól a lehetőségtől, hogy a differenciált beosztási szisztémát a bérrendszerben leképezze.

Ugyanígy mindhárom jogszabály besorolási rendszere differenciál az adott jogviszonyban eltöltött idő szerint – a KJTT emellett az adott beosztásban eltöltött idő szerint is.

A kategóriák száma szerint vizsgálva a három besorolási rendszert, a következő képet látjuk:

- A KJTT szerint két fizetési osztályba, (27+26) 53 helyre lehet besorolni a katonát, aminek alapján meg lehet állapítani a beosztás szerint alapilletményét. (Az I. fizetési osztályban a 27 besorolási lehetőség kilenc illetménykategóriából áll, a II. fizetési osztályban kettőből. Ezeknek az a jelentősége, hogy ebben a kilenc, illetve két illetménykategóriába az állománytáblák alapján lehet besorolni a katonákat, amelyek többek között a helyi, adott katonai egységben előforduló beosztásokat tartalmazzák. Így a besorolásnál figyelembe lehet venni a helyi adottságokat.)²² Ehhez jön még húsz rendfokozat, ami a rendfokozati illetményt határozza meg.

- A KJT egy illetménytáblával dolgozik, ebben 94 besorolási hely van. Alapismérv az iskolai végzettség,

ehhez az alsó közalkalmazotti osztályban egy, a közép közalkalmazotti osztályban két, a felső közalkalmazotti osztályban három, a kiemelt közalkalmazotti osztályban két besorolási lehetőség tartozik.

- A KTT négy fizetési osztályában 34 kategória van, a III. és a IV. fizetési osztályban a szorzó sávok. A besorolás alapismérv az iskolai végzettség.

Ha a besorolási lehetőségek számának összehasonlításánál a szolgálati időt nem vesszük figyelembe, még plasztikusabb képet kapunk a rendszerek közötti különbségekről: a KJTT-ben két fizetési osztályban 11 illetménykategória, valamint húsz rendfokozat van, a KTT-ben négy fizetési osztály van összesen, a KJT-ben négy közalkalmazotti osztályhoz hét fizetési osztály tartozik.

Az illetmények differenciálhatósága részben követi a besorolási rendszer differenciálhatóságát, részben pedig a szorzószámok függvénye. A fentiekből láttuk, hogy a három rendszer közül a legrugalmasabb a KTT besorolási rendszere. Ezen valamit enyhít ugyan, hogy a III. és a IV. fizetési osztályban sávokak a szorzószámok, a sáv azonban mindössze 0,2, ami 3600 Ft illetménykülönbséget jelent. Gyakorlatilag tehát nem lehetnek jelentős különbségek az alapilletményben.

A KJT illetményrendszere elvileg rugalmas, de ezt a gyakorlatban nem lehet kihasználni. Miután a KJT szerint ezek garantált minimumok, bármekkora illetménybeli különbség jogszerű lehet. A közalkalmazotti szférában a differenciáltság jelenlegi mértéke a gyakorlatban a törvény hatályba lépése előtti állapot tükröződése. Mivel a közalkalmazottak munkáltatói relatíve – és helyenként abszolúte is – szegény költségvetési szervek, többnyire képtelenek túllépni a kötelező minimumot. Így a bértáblázat A kategóriájához tartozó 8000 Ft felemelése – amely egyébként sok szempontból nagyon is kívánatos – felszámolhatja azokat a különbségeket, amelyek ma még a munka minőségéhez kötődnek, azaz csak annyi különbség marad, amennyit a szorzószámok kötelezővé tesznek. (Ebbe az irányba hat egyébként az inflációs nyomás is.)

A KJTT bevezetése feltehetőleg összenyomja a katonák beosztás szerinti alapilletményei közötti differenciákat is, ezt azonban anélkül, hogy tudnánk, hogy a katonai beosztásokat hogyan kell besorolni az I. és II. fizetési osztály kilenc és két illetménykategóriájába, nem lehet egzaktan megállapítani. A besorolási rendszer variációinak magas száma alapján a három munkavállalói csoport közül így is a katonák bérrendszere marad a legdifferenciáltabb, de egyébként ugyanolyan rugalmatlan lesz, mint a köztisztviselői bérrendszer.

A kötelező és nem kötelező elemek sokfélesége és mértéke, hatásköri különbségek

Mint korábban láttuk, a három jogszabály különböző kötelező illetményelemeket tartalmaz.²³ Ezek közül a leglényegesebb az ún. illetménykiegészítés, amely a

közalkalmazottaknak nem jár, a központi szervek köztisztviselőinek és a HM állományába tartozó katonáknak az alapilletmény 15, a többi köztisztviselői jogviszonyban és szolgálati viszonyban levőnek az alapilletmény tíz %-a. Így tehát a legtöbb fajta kötelező illetmény a katonáknak, a legkevesebb a közalkalmazottaknak jár.

A pótlékok tekintetében bonyolultabb a helyzet. A KJTT nem rendelkezik részletesen a pótlékokról, ezeket feltehetően egy majdani miniszteri utasítás fogja szabályozni – ahogy ma is. Miután a honvédség egy szervezet, ezek a pótlékok egységesen járnak majd [bárhol, bármilyen beosztásban], csak a beosztás – vagyis a munka – minősége dönti el, hogy van-e pótlék. Ha a jelenlegi pótlékrendszer alapvonásai megmaradnak, akkor ezeken belül differenciálni lehet a pótlékok nagyságában aszerint, hogy a munkát végrehajtó katona milyen jellemzőkkel rendelkezik. (Pl. az számít, hogy hányadik ejtőernyős ugrásnál tart, de az az eset nem fordulhat elő, hogy az egyik ejtőernyős kap, a másik pedig nem.)

A köztisztviselői szférában kevés pótlékfajta van – ezt a munka jellege is indokolja. Ugyanakkor ezeket a törvény kötelezően előírja. A munkáltatóra bízva annak eldöntését, hogy pl. idegennyelv tudásért adott munkakörben jár-e pótlék, vagy hogy adott munkakör egészségre ártalmas-e vagy sem. Azt azonban, hogy a pótlék mennyi, a KTT pontosan szabályozza.

A közalkalmazotti törvény a pótlékok tekintetében nagyon liberálisnak látszik. A pótlékra jogosító munkakörök meghatározását ugyanis kollektív szerződésre bízta. Így ha nincs kollektív szerződés, nem lehet tudni, hogy van-e egy munkahelyen olyan munkakör, amelyben egészségre ártalmas munka címén, gépjárművezetés címén, vagy idegen nyelv tudása címén pótlékot kell fizetni. A KJT-hez kapcsolódó kormányrendeletek, amelyek a különböző típusú közalkalmazotti foglalkozásokban a pótlékok szabályozását finomították, nem változtattak ezen. Előírtak ugyan egy sor pótlékot, amelyekkel az adott ágazatban végzet speciális munkavégzést elismerheti a munkáltató, de ezeket a KJT-ben lefektetett pótlékokat nem szabályozhatták. Így ha az adott munkahely vezetője vagy a szakszervezetek nem ambicionálták valamely pótlék fizetési szabályainak kollektív szerződésben (vagy azt helyettesítő megállapodásban) való lefektetését, akkor az a pótlék nem létezik akkor sem, ha egyébként lenne indokoltsága.²⁴ Nincsenek konkrét ismereteink arról, hogy ez hogyan érinti a munkahelyeket, de nyilvánvaló a munkáltatók érdekeltsége abban, hogy ilyen pótlék minél kevesebb legyen, mivel a KJT illetményrendszerének bevezetése amúgy is megterhelte a költségvetésüket.

Az elérhető kereset a három jogviszonyon belül és ezek egymáshoz való viszonya

Az alábbiakban a besorolási rendszer szélső kategóriáin és néhány tipikus munkavállaló besorolásán keresztül

mutatjuk be az elérhető keresetek nagyságát. Így a számok egyrészt megmutatják azt, hogy ha valaki végigmegy a teljes skálán, mekkora alapilletményt érhet el nyugdíjazása előtt a jelenlegi feltételek mellett (másképpen fogalmazva: adott jogviszonyban a legalacsonyabb és a legmagasabb beosztásban levők között mekkora a különbség), másrészt azt, hogy azonos adott jogviszonyban eltöltött idővel rendelkező különböző munkavállalói csoportok illetményében mekkora differenciák vannak.

Miután a három törvényben a vezetői beosztásokhoz kapcsolható pótlékok igen különbözőek, így ezeket nem is próbáljuk összehasonlítani. Így minden beosztás, amely a 2., 3 és a 4. táblában szerepel, nem vezető beosztás. Vagyis az összehasonlítás csak a kötelezően járó, vezető beosztástól független illetményelemeket tartalmazza.

A KJTT esetében a korábban említett besorolási bizonytalanságot növeli az a besorolási korlát is, hogy itt a fizetési osztályon belül a beosztások a rendfokozattól is függnek (amelyekhez törvényben rögzített várakozási idő tartozik), az illetményeket pedig nem a teljes jogviszony időtartama, hanem az adott beosztásban eltöltött idő hossza határozza meg. Ezekkel a korlátokkal a vélelmezhető illetményeket a 3. tábla foglalja össze.

Mint látható, a kötelezően járó kereseti elemekben 4,1-szeres eltérést találunk a legalsó és a legfelső kategória között. A beosztás szerinti illetményben ez a különbség 4,4-szeres, a rendfokozati illetményben valamivel kisebb, mint négyszeres.

A KTT szerint járó alapilletmény-elemeket a 4. tábla foglalja össze. Itt valamennyi illetmény tízéves köztisztviselői jogviszonyra vonatkozik, kivéve a legalsó és a legfelső kategóriát, ahol egy év alatt és 29 év felett van a szélső csoport. (Ugyanez vonatkozik a 5. táblára is.)

A legfelső és a legalsó illetmény közötti különbség itt 6,4-szeres. A 10.500 Ft-os minimálbér miatt 9900 Ft-ot illetményként nem kaphat senki, ezzel számolva a különbség hatszoros.

A KJT szerinti alapilletményeket az 5. tábla tartalmazza. A közalkalmazotti bértáblában a legalsó és a legfelső kategória által meghatározott minimumok közötti differencia 5,5-szörös 8000 Ft-os alsó kategóriával számítva. 10.500 Ft esetén ez csak 4,2. Ez jóval kisebb, mint a KTT esetén.

Talán a legérdekesebb az a kérdés, hogy az azonos végzettségű, de különböző jogviszonyban álló munkavállalók keresete hogyan viszonyul egymáshoz. Ezt az összehasonlítást azonos szolgálati idő mellett lehet igaztalanul végezni. Gyakorlatilag azonban, míg például a honvédségben nem lehetséges általános iskolai végzettséggel eltölteni tíz évet, mert a hivatásos állomány vizsgált tagjai minimum középfokú végzettséggel rendelkeznek, addig mind a köztisztviselői fizikai, mind a közalkalmazotti fizikai beosztásokban ez lehetséges. Ennyiben az összehasonlítás korlátozott. Az előzőekhez

A katonák kötelező illetménye néhány állománycsoportban

Beosztás	Rendfokozat	Iskolai végzettség foka	Adott beosztásban eltöltött idő/év	Összes munkaviszony/év	Beosztási illetmény-szorító	Rendfokozati illetmény-szorító	Beosztási illetmény	Rendfokozati illetmény	Illetménykiegészítés: tíz %	Összes illetmény
Legalsó	őrmester	közép	0-3	0-3	1,00	0,52	18000	9360	2736	30096
Gk. vez.	törzsőrmester	közép	5	5	1,05	0,60	18900	10800	2970	32670
Kórházi asszisztens	főtörzs-zászlós	felső	5	10	2,50	0,90	45000	16200	6120	67320
Élelmezési szolgálatfőnök	hadnagy	felső	5	13	2,80	1,00	50400	18000	6840	75240
HM munkatárs*	alezredes	felső	5	15	3,60	1,40	64800	25200	13500	103500
Legfelső	altábornagy	felső	5	18	4,4	1,80	79200	32400	11160	122760

* Itt az illetménykiegészítés 15%.

hasonló szerkezetben ezt az összehasonlítást tartalmazza az 5. tábla.

Meg kell jegyeznünk, hogy az említett összehasonlítási korlát miatt a tábla első sorában a katonák esetében a legalacsonyabb középfokú végzettséggel elérhető kereset szerepel, míg a másik két csoportban a minimum 8 általános iskolai végzettséget jelent. Az utolsó sorban a katonák esetében a vezérezredesi rendfokozat helyett az altábornagy szerepel. Létszámát tekintve ez a kategória is jóval kisebb, mint a kiemelt közalkalmazottak, vagy a főtanácsosi címmel rendelkező köztisztviselők csoportja.

A táblából így is kitűnik egyrészt, hogy a három csoport közül a katonák számíthatnak a legmagasabb illetményre, ha ezt a rendszert bevezetik. (Valószínű, hogy mind a munka jellege, nehézségi foka, mind pedig a szelekciós folyamatok indokolják ezt a pozitív megkülönböztetést.) Másrészt jól látható az, hogy a közalkal-

mazottak garantált illetménye messze elmarad a többi csoporttól. Ahhoz, hogy egy nyugdíjazás előtt álló F kategóriás közalkalmazott garantált illetménye elérje a szintén nyugdíjazás előtt álló átlagos köztisztviselő kötelezően járó alapilletményét, az A kategória illetményét 8000 Ft-ról 11.520 Ft-ra kellene emelni. (Ha ez megtörténne, akkor a többi szinten is végbemehetne egy viszonylagos kiegyenlítés.)

Az államháztartási szféra besorolási és illetmény-előmeneteli rendszereinek összehasonlításakor nem tekinthetünk el attól, hogy a közalkalmazottak, a köztisztviselők és a katonák alapvetően más-más funkciót töltenek be. Míg a közalkalmazottak elsősorban közösségi szolgáltatásokat végeznek, addig a köztisztviselők részt-

3. tábla

A köztisztviselők kötelező illetménye néhány állománycsoportban

Iskolai végzettség	Beosztás	Szorító	Alapilletmény	Illetménykiegészítés 10%	Összes illetmény
Legalsó (8 ált.)	fizikai	0,50-0,70	9000-12600	900-1260	9900-13600
8 ált. isk.	fizikai	1,00-1,20	18000-21600	1800-2160	19800-23760
8 ált és gép- és gyorsíró iskola	ügykezelő	1,10-1,30	19800-23400	1980-2340	21780-25740
Középiskola	előadó I.	1,6	28800	2880	31680
Főiskola vagy egyetem	titkár II.	2,35	42300	4230	46530
Legfelső (egyetem)	főtanácsos	3,2	57600	5760	63360

**A közalkalmazottak kötelező alapilletményei néhány kategóriában
tíz év közalkalmazotti jogviszony esetén**

Iskolai végzettség	Beosztás	Szorzó	Illetmény
Legalsó (8 ált)	fizikai	1,0	8000
8 ált. isk.	fizikai	1,3	10400
Ált. isk. és gép- és gyorsíró szakiskola	gépíró (B1)	1,9	15200
Középiskola	előadó (B2)	2,1	16800
Egyetem	szakorvos (E)	3,4	27200
Legfelső (egyetem)	tanár (F)	5,5	44000

4. tábla tott – és társadalmilag károsnak ítélt. Így például változatlanul fennáll az oktatók, a közművelődési dolgozók, a tudományban és az egészségügyben dolgozók relatív kereseti lemaradása, és ezt immár rendszerszerűen tartósítja az ezzel járó kontraszelekció, amely hovatovább veszélyezteti a lakosság elfogadható szintű kiszolgálását is. A KJTT a tervezet készítőinek szándéka szerint megszünteti a katonák relatív keresetbeli lemaradását, kérdés itt az, hogy mikor, milyen esetleges módosításokkal lehet bevezetni ezt a rendszert.

Azonos iskolai végzettséggel rendelkezők kötelező illetményei a három jogviszonyban

Iskolai végzettség	Katona	Köztisztviselő	Közalkalmazott
Minimum	30.096	9.900	8.000
8 általános	–	21.780	10.400
Középiskola	32.640	31.680	16.800
Felsőfokú végzettség	75.240	46.530	27.200
Maximum	122.760	63.360	44.000

vesznek a végrehajtó hatalom gyakorlásában, a katonák tevékenységében pedig mindkét elem benne van. Ezért mind a munkaügyi kapcsolatok szabályozásában, mind pedig a besorolási és illetmény-előmeneteli rendszerekben, azok garantált és „adható” elemeiben indokoltak eltérések. A kérdés „csak” az, hogy mekkora mértékű eltérést tekinthetünk indokoltnak.

Az összehasonlításból egyértelműen kiviláglik, hogy a közalkalmazottak keresete a három kategória közül leginkább függ a munkahely „tehetőségétől”, a költségvetés által megszabott keretektől, másképpen fogalmazva a munkaadó személyétől és a szakszervezetek erejétől, harcosságától. Míg ugyanis a köztisztviselők és a katonák az új szabályok alapján garantált és jogszabályban rögzített illetményelemeket kapnak, addig a közalkalmazottak számára a törvény csak a minimumokat állapítja meg és a munkaadót legfeljebb kollektív szerződés kötelezheti arra, hogy ettől felfelé eltérjen. Ez egyfelől alátámasztja azt, hogy a munkaügyi kapcsolatok alakításában a közalkalmazotti szféra kapta a legtöbb jogot. Másfelől azonban felhívja a figyelmet arra, hogy az új munkaügyi szabályozás nem számolja fel azokat a kontraszelekciós folyamatokat, amelyeket a korábbi években számtalan szociológiai kutatás kimuta-

son az oly hön óhajtott széles polgári réteg kialakulását veszélyezteti. Ennek megakadályozása lehetséges a garantált kereseti elemek növelése nélkül is, de semmiképpen nem lehetséges a költségvetésből erre fordított hányad emelése nélkül.

Lábjegyzet

- 1 A kutatást a MÜM Munkaügyi Kutatóintézetében Dr. Orolin Zsuzsával közösen végezzük.
- 2 A honvédség a következő állománycsoportokból áll:
 - * Tényleges szolgálatot teljesítő katonai állomány, ezen belül 1. hivatásos, 2. továbbszolgáló és szerződéses, 3. sor-, tartalékos és póttartalékos állomány, 4. katonai tanintézetek hallgatói;
 - * Tartalékos hadkötelesek;
 - * Köztisztviselők;
 - * Közalkalmazottak.
- 3 Ld. 1993. évi CX. tv. a honvédelemről. Magyar Közlöny 1993. dec. 27.
- 4 Ld. Honvédségi Közlöny 1987. június 16.
- 5 Ld. a 17. §. Ez a rendelkezés azóta sem változott.
- 6 Ilyenek: 60/1990. (HK 4.) a legnagyobb szolgálati igénybevételnek kitett tisztek és tiszthelyettesek anyagi

- elismeréséről; 10/1994. ennek módosításáról, a 8/1994. és a 9/1994. utasítás.
- 7 Ld. Magyar Közlöny 1993. 52. és 1993. 190. sz.
 - 8 Ezeket a honvédelmi törvény tartalmazza.
 - 9 Ld. 4. § (2) bekezdés.
 - 10 Ld. Okkal félnek-e a tisztek? Interjú Keleti Györggyel. Népszabadság 1994. május 3.
 - 11 Hozzávetőleges számítások szerint a KJTT illetményeinek eléréséhez 13 Mrd Ft-ra lenne szükség. Ld. M. Tóth György: A hiányzó harmadik. Magyar Honvéd 1994. február 18.
 - 12 Ld. KJTT 45-49. pp.
 - 13 Megjelent a Magyar Közlöny 1992. május 5-i számában.
 - 14 Ld. II. fejezet 5. §.
 - 15 Ld. 40. §
 - 16 Ld. I. fejezet 8. p.
 - 17 Az „170/1992. (XII. 22.) Kormányrendelet a köztisztviselők munkavégzéséről, munkaidejéről, jutalmazásáról, juttatásairól”. Ez az önkormányzatokra nem vonatkozik.
 - 18 Ld. erről a korábban született „A KJT néhány problémája a munkaügyi kapcsolatok szemszögéből” c. dolgozatot. Munkaügyi Szemle 1994. 3. sz.
 - 19 Magyar Közlöny 1993. december 19.
 - 20 Ld. a tv. 1. §-át és a 20. § (2) bekezdést.
 - 21 Ld. 66. § (2) bekezdés.
 - 22 A beosztások konkrét elhelyezéséről ebben a 9, illetve 2 kategóriában felsőszintű utasítás gondoskodik, amelynek tartalma előttünk ismeretlen.
 - 23 Csak emlékeztetőül: A KJT-ben az alapilletmény, a 13. havi illetmény és a jubileumi jutalom kötelező, valamint miniszteri hatáskörben bizonyos pótlékok, mint pl. a nyelvpótlék. A KJT szerint az alapilletmény, az illetménykiegészítés, a 13. havi illetmény kötelező, és szintén vannak kötelező pótlékok. A KJTT szerint kötelező a beosztás szerinti és a rendfokozati illetmény, az illetménykiegészítés és a 13. havi illetmény.
 - 24 Mint láttuk, ágazati kollektív szerződés a közalkalmazotti szférában nincs. Jó példa erre a nővérek 4000 Ft-os pótlékáról szóló, a NM és az EDDSZ között létrejött megállapodás, amely a KJT hatályba lépése után két évvel született.

A felhasznált jogszabályok jegyzéke

- A fegyveres erők és a fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 1971. évi 10. tvr. Hatályos Jogszabályok Gyűjteménye Számítógépes Adatbázisa
- A helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. tv. Magyar Közlöny 1990. 80. sz.
- A honvédelemről szóló 1993. évi CX. tv. Magyar Közlöny 1993. 188. sz.
- A honvédelmi miniszter 10/1994. HM utasítása a legnagyobb szolgálati igénybevételnek kitett tisztek és tiszthelyette-

- sek anyagi elismeréséről szóló 60/1990. (HK 4.) utasítás módosításáról. Sokszorosított példány
- A honvédelmi miniszter 15/1992. (XII. 29.) HM rendelete a honvédségnél foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyáról. Magyar Közlöny 1993. 52. sz.
- A honvédelmi miniszter 4/1993. (IV. 30.) HM rendelete a Munka Törvénykönyve egyes rendelkezéseinek alkalmazásáról a Magyar Honvédség hivatásos, továbbsszolgáló (szerződéses) állománya szolgálati viszonyáról. Magyar Közlöny 1993. 52. sz.
- A honvédelmi miniszter 50/1987. (HK 14.) HM sz. utasítása a hadsereg hivatásos (továbbsszolgáló) állományának illetményéről. Honvédségi Közlöny 1987. 14. sz.
- A honvédelmi miniszter 60/1990. (HK 4.) HM utasítása a legnagyobb szolgálati igénybevételnek kitett tisztek és tiszthelyettesek anyagi elismeréséről. Honvédségi Közlöny 1990. 4. sz.
- A honvédelmi miniszter 8/1994. (HK 8) utasítása a honvédség hivatásos (továbbsszolgáló) állománya illetményéről szóló 50/1987. (HK 14.) HM utasítás módosításáról. Sokszorosított példány
- A honvédelmi miniszter 9/1994. HM utasítása a honvédség hivatásos továbbsszolgáló állománya egyes pótlékairól. Sokszorosított példány
- A katonák jogállásáról szóló törvényjavaslat. 1994. február 14. Sokszorosított példány
- A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. Magyar Közlöny 1992. 56. sz.
- A Köztisztviselői Érdekegyeztető Fórum Alapszabálya. Magyar Közlöny 1993. 104. sz.
- A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. tv. Magyar Közlöny 1992. 46. sz.
- A Magyar Honvédség parancsnokának 9/1994. (HK) intézkedése a Magyar Honvédség személyi állománya 1994. évi soros illetményfejlesztéséről. Sokszorosított példány
- A Magyar Köztársaság Alkotmánya. Magyar Közlöny 1990. 84. sz.
- A Magyar Köztársaság Fegyveres Erőinek Szolgálati Szabályzata Ált./220. 1/1990. HM rendelettel módosított 6/1987. (X. 15.) HM rendelet
- A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. Magyar Közlöny 1992. 45. sz.
- A rendőrségről szóló 1994. évi 34. tv. Magyar Közlöny 1994. 41. sz.
- Az 1992. évi XXXIII. tv. egyes rendelkezéseinek módosításáról szóló 1993. évi C. tv. Magyar Közlöny 1993. 182. sz.
- Az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. tv. Magyar Közlöny 1992. 63. sz.
- Az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. tv. Törvények és rendeletek Tára 1991. II. kötet 470. p.